



# LES MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'INITIATIVE DU SALARIE

publié le **06/02/2013**, vu **5231 fois**, Auteur : [Maître Aurélie LEGEAY](#)

**Vous êtes salarié et vous estimez que votre employeur ne respecte pas ses obligations contractuelles. Vous ne supportez plus la situation et vous souhaitez donc mettre un terme à votre contrat de travail mais vous ne voulez pas démissionner car vous estimez que c'est votre employeur qui est en tort. Voici quelques clés pour sortir de cette situation.**

Vous êtes salarié et vous estimez que votre employeur ne respecte plus votre contrat de travail : il a modifié unilatéralement votre contrat de travail (rémunération, horaires, etc.), il ne vous verse pas le salaire qui vous est dû, il vous place dans des conditions de travail dangereuses pour votre intégrité physique, vous estimez être victime de harcèlement moral ou sexuel... Bref, vous souhaitez que votre contrat de travail prenne fin mais vous ne voulez pas démissionner.

Vous avez tout à fait raison : votre volonté de démissionner doit être claire et non équivoque et ne doit certainement pas avoir pour origine des manquements de votre employeur à ses obligations contractuelles.

La première des possibilités qui s'offre à vous est de proposer une rupture conventionnelle de votre contrat de travail à votre employeur.

Mais d'une part, cela suppose que votre employeur soit d'accord.

D'autre part et surtout, ce n'est pas une solution pleinement satisfaisante puisque cela revient, en définitive, à céder sous la pression de votre employeur en quittant votre emploi à moindre coût pour ce dernier.

Quelles possibilités vous restent-il alors ?

- La résiliation judiciaire

Une première option consiste à saisir le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de votre contrat de travail.

Vous demandez au Conseil de prud'hommes de constater les manquements de votre employeur et de prononcer en conséquence la rupture de votre contrat de travail aux torts de ce dernier.

Il doit s'agir de manquements graves de l'employeur à ses obligations contractuelles, tels que le non paiement du salaire, la modification unilatérale du contrat de travail, le harcèlement moral, etc.

Si le Conseil de prud'hommes prononce la rupture de votre contrat de travail, celle-ci produira les effets d'un licenciement abusif, vous donnant droit aux indemnités de rupture (préavis et indemnité légale ou conventionnelle de licenciement) et à des dommages-intérêts.

S'il ne fait pas droit à votre demande, votre contrat de travail continuera d'exister et se poursuivra aux conditions antérieures.

L'avantage de ce mode de rupture est qu'il ne présente que peu de risque puisque votre contrat de travail persiste.

L'inconvénient est que vous restez lié à votre employeur, ce qui suppose que vous continuiez à subir les conditions de travail imposées, la situation risquant d'être aggravée du fait que vous avez engagé une procédure prud'homale.

Même si vous faites l'objet d'un arrêt de travail, il faut avoir conscience qu'une procédure prud'homale dure en moyenne un an, sans compter un possible appel.

- La prise d'acte

Une seconde option consiste à prendre acte de la rupture de votre contrat de travail aux torts de votre employeur puis de saisir le Conseil de prud'hommes.

Il s'agit en fait d'adresser une lettre à votre employeur reprenant les griefs que vous avez à son encontre et d'en tirer la conséquence en mettant fin à votre contrat de travail.

Il doit là encore s'agir de manquements graves du même ordre que ceux évoqués plus haut.

Vous devez ensuite saisir le Conseil de prud'hommes afin qu'il juge votre prise d'acte justifiée, laquelle produira alors les effets d'un licenciement abusif.

L'avantage de ce mode de rupture tient donc à ce que vous êtes immédiatement libéré des conditions de travail qui vous étaient imposées, ce qui présente en outre un intérêt particulier lorsque vous avez en outre trouvé un autre emploi ailleurs.

L'inconvénient est que ce mode rupture est très risqué. En effet, si le Conseil de prud'hommes ne fait pas droit à votre demande, votre décision de mettre un terme à votre contrat de travail sera considérée comme une démission.

En outre, le Conseil de prud'hommes peut, à la demande de votre employeur, vous condamner à payer à ce dernier une indemnité compensatrice de préavis.

Afin d'éviter ce risque, mieux vaut donc respecter un délai de préavis entre l'envoi de votre lettre de prise d'acte et le jour où vous cessez le travail. Pour connaître la durée de ce préavis, vous devez vous référer à la convention collective applicable.

